

**CAPACITY MANAGEMENT BUILDING DALAM MEMFASILITASI PENINGKATAN
MUTU PERGURUAN TINGGI SWASTA LEMBAGA LAYANAN
PENDIDIKAN TINGGI WILYAH IX**

OLEH:

**ANDI LUKMAN¹,
BASRI MODDING²,
ACHMAD GANI³,
MURSALIM⁴**

^{1,2,3,4} Universitas Muslim Indonesia, Makassar

andi.ukman@gmail.com¹, [basri.modding.@umi.ac.id](mailto:basri.modding@umi.ac.id)², achmad.gani@umi.ac.id³,
chalingmursalim56@umi.ac.id⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX dalam memfasilitasi peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta dan Untuk mendeskripsikan dan menganalisis mutu Perguruan Tinggi Swasta Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX. Serta Untuk merumuskan strategi penguatan kapasitas yang efektif dalam memfasilitasi peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta Lembaga layanan pendidikan Tinggi Wilayah IX. Jenis penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus eksploratif sebagai salah satu strategi penelitian yang mempelajari atau mengkaji suatu latar, objek atau peristiwa dalam waktu tertentu secara menyeluruh dan mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, dokumentasi, media review, dan observasi. Informan terdiri atas dua yaitu informan utama yang dipilih secara purposive dan informan biasa yang dipilih secara snowball sampling. Teknik analisis data yang digunakan mengacu pada model interaktif yang meliputi tahap pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX secara umum belum maksimal. Hal ini disebabkan karena kewenangan institusional yang melekat masih sangat terbatas, selain itu tugas LLDIKTI hanya sebatas fasilitator bukan eksekutor dalam upaya meningkatkan mutu Perguruan Tinggi Swasta, begitupula pada aspek kompetensi sumber daya manusia masih cukup memadai dari aspek formalitas tetapi tidak berbanding lurus secara substansi. Karena itu perlu pemetaan pegawai dalam penempatannya. Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX, secara umum sudah memadai. Hal ini disebabkan karena sistem kaderisasi sudah dibangun pola sesuai dengan regulasi, selain itu sistem rekrutmen tenaga dosen dan tenaga pendidikan telah dilakukan dengan baik. begitu pula pada aspek kelembagaan masih dalam keadaan normal dan under control. Namun lemah pada sumber dana dan fasilitas. Dalam rangka peningkatan kapasitas LLDIKTI dalam memfasilitasi peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta, dibutuhkan sistem kelembagaan yang kuat melalui empat aspek utama yaitu Organisasi yang memiliki kewenangan yang kuat, Sumber Daya Manusia yang berkompeten, Sistem Kerja yang stabil serta networking sebagai aspek jejaring dalam mendorong partisipasi stakeholder.

Kata Kunci : Organisasi, Sumber Daya Manusia, Sistem Kerja, Networking

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the capacity of Higher Education Service Institutions Region IX in facilitating the improvement of the quality of Private Higher Education and to describe and analyze the quality of Private Higher Education Service Institutions Region IX. As well as to formulate an effective capacity building strategy in facilitating the improvement of the quality of Private Higher Education Institutions Higher education service institutions Region IX. His type of research is qualitative with an exploratory case study approach as one of the research strategies that studies or examines a setting, object or event at a certain time thoroughly and in depth. Data collection was carried out through interviews, documentation, media review, and observation techniques. The informants consisted of two main informants who were selected purposively and ordinary informants who were selected by snowball sampling. The data analysis technique used refers to an interactive model which includes the stages of data collection, data condensation, data presentation and verification/conclusion. The results of the research show that the capacity of Region IX Higher Education Service Institutions in general is not maximized. This is because the inherent institutional authority is still very limited, besides that the duties of LLDIKTI are only limited to facilitators not executors in an effort to improve the quality of Private Higher Education, also in terms of competence human resources are still quite adequate from the aspect of formality but not directly proportional in substance. Because of that, it is necessary to map employees in their placement. In general, the quality of private tertiary institutions for higher education service institutions in Region IX is adequate. This is because the cadre system has been built in accordance with regulations, besides that the recruitment system for lecturers and education staff has been carried out properly. Likewise, the institutional aspect is still in normal condition and under control. However, it is weak in terms of funding and facilities. In order to increase the capacity of Higher Education Service Institutions in facilitating the improvement of the quality of Private Higher Education, a strong institutional system is needed through four main aspects, namely Organizations that have strong authority, competent Human Resources, a stable Work System and networking as aspects of networking in encouraging stakeholder participation

Keywords: *Organization, Human Resources, Work System, Networking*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi sebuah keniscayaan dalam kehidupan modern saat sekarang ini sebagai modal untuk mengikuti perkembangan zaman. Pendidikan pada era modern saat sekarang ini dituntut untuk terus berbenah mempertahankan keunggulan dalam rangka mengikuti persaingan baik dalam hal kualitas pembelajaran, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Tidak bisa dipungkiri bahwa dunia pendidikan memiliki persoalan yang sangat kompleks, mulai dari persoalan makro sampai persoalan mikro. Persoalan makro, pendidikan berkaitan dengan keadaan pembelajaran seperti ekonomi, sosial, budaya yang terkait dengan proses pendidikan, meliputi transfer knowledge, transfer of competency, dan transfer of value. Sedangkan persoalan mikro, pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan, kemandirian dan mutu kelembagaan. Persoalan-persoalan tersebut harus diatasi dengan membangun interaksi dan kerja sama yang baik dari unsur-unsur human resource yang

ada di lembaga pendidikan itu sendiri. Persoalan tersebut terjadi di seluruh level pendidikan termasuk di Perguruan Tinggi.

Upaya untuk mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu itu, sebenarnya menuntut keterlibatan semua pihak, termasuk sarana dan fasilitas lembaga yang ada. Dan yang menjadi posisi kunci adalah manajemen sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki kompetensi keilmuan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai menjadi sebuah keharusan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Kondisi inilah kemudian yang di alami oleh perguruan tinggi khususnya Perguruan Tinggi Swasta yang dituntut untuk menghidupi dirinya sendiri.

Untuk mencapai terciptanya perguruan tinggi yang bermutu sebagaimana yang diuraikan diatas, maka dibutuhkan kehadiran pemerintah untuk memfasilitasi segala kebutuhan itu, terutama untuk mendorong Perguruan Tinggi Swasta yang selama ini justru lebih banyak memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia jika dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Negeri, berdasarkan data bahwa jumlah Perguruan Tinggi Negeri sebanyak. 370 (tiga ratus tujuh puluh) sedangkan jumlah Perguruan Tinggi Swasta sebanyak 4.043 tersebar di seluruh Indonesia. (<https://pddikti.kemdikbud.go.id/pt>)

Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada Perguruan Tinggi Swasta maka dibentuklah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi diberbagai wilayah yang bertugas mengurus segala kebutuhan Perguruan Tinggi Swasta agar mendapatkan perhatian dan kesempatan yang sama dengan perguruan Tinggi Negeri. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) yang dulunya bernama Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (KOPERTIS) pada dasarnya mempunyai tujuan dan fungsi melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi yang bertanggungjawab langsung kepada menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia. Meskipun LLDIKTI sebagai lembaga layanan pendidikan tinggi secara umum namun sebagian besar pelayanannya terfokus kepada Perguruan Tinggi Swasta karena pelayanan Perguruan Tinggi Negeri sebagian besar masih langsung ke kementerian, meskipun beberapa layanan tertentu mewajibkan berkoordinasi dengan LLDIKTI namun hanya masih sebatas penerbitan surat rekomendasi tertentu diantaranya pembukaan program studi baru bagi Perguruan Tinggi Negeri.

LLDIKTI sebagai salah satu organisasi pemerintah dibawah naungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Riset dan Teknologi dituntut untuk terus melakukan inovasi dalam rangka memberikan pelayanan dan memfasilitasi tercapainya penyelenggaraan Pendidikan tinggi yang bermutu di wilayah kerja masing-masing terutama mendukung program kampus merdeka dan merdeka belajar. Namun Kenyataannya ternyata perguruan tinggi swasta masih terseok-seok dalam memperbaiki

kualitasnya, berdasarkan data, Perguruan tinggi swasta belum ada yang masuk kategori klaster 1 (satu) secara nasional.

Tabel 1. Kalater 1 Perguruan Tinggi Nasional

No	Nama Perguruan Tinggi	Skor
1	Institut Pertanian Bogor	3,648
2	Universitas Indonesia	3,414
3	Universitas Gadjah Mada	3,315
4	Universitas Airlangga	3,299
5	Institut Teknologi Bandung	3,275
6	Institut Teknologi Sepuluh November	3,218
7	Universitas Hasanuddin	3,161
8	Univeritas Brawijaya	3,161
9	Universitas Diponegoro	3,111
10	Universitas Padjadjaran	3,007
11	Universitas Sebelas Maret	2,93
12	Universitas Negeri Jogjakarta	2,908
13	Universitas Andalas	2,86
14	Universitas Sumatera Utara	2,792
15	Universitas Negeri Malang	2,747

Kenyataan inilah kemudian menimbulkan tanda tanya terhadap eksistensi LLDIKTI dalam memberikan pelayanan terhadap perguruan tinggi khususnya Perguruan Tinggi Swasta di wilayah masing-masing, jangan sampai ada persoalan tersendiri yang dihadapi LLDIKTI secara kelembagaan dalam memberikan pelayanan pendidikan terhadap stakeholder. Jangan sampai LLDIKTI secara kelembagaan tidak mampu mengimbangi tugas dan tanggungjawabnya yang sangat kompleks ditengah keterbatasan yang dimilikinya baik dari aspek sumber daya manusia, kesiapan struktur bahkan dari aspek sistem regulasi yang ada. Karena itulah maka perlu juga menjadi perhatian untuk menyoroti kapasitas LLDIKTI dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk memfasilitasi peningkatan mutu pendidikan tinggi dalam penjaminan mutu eksternal, mengevaluasi dan melaporkan peningkatan mutu perguruan tinggi. Selain itu LLDIKTI juga memiliki fungsi pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan tinggi serta pelaksanaan administrasi LLDIKTI. Melihat tanggungjawab yang begitu besar, Maka LLDIKTI pada pelaksanaan tugasnya dalam memberikan pelayanan untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi khususnya Perguruan Tinggi Swasta, di saat bersamaan mereka juga harus meningkatkan kapasitasnya di berbagai tingkatan, mulai dari sumberdaya manusianya maupun juga sistem-sistem yang mengatur proses kerja di dalamnya. Unsur yang paling utama pada suatu organisasi adalah manusia yang ada didalamnya atau sumber daya manusianya. Karena yang melaksanakan kegiatan dari suatu organisasi adalah manusia yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan berbagai

permasalahan yang ada dalam organisasi, maka diperlukan upaya pengelolaan dan pengembangan dari aparatur itu sendiri (Ambar 2019)

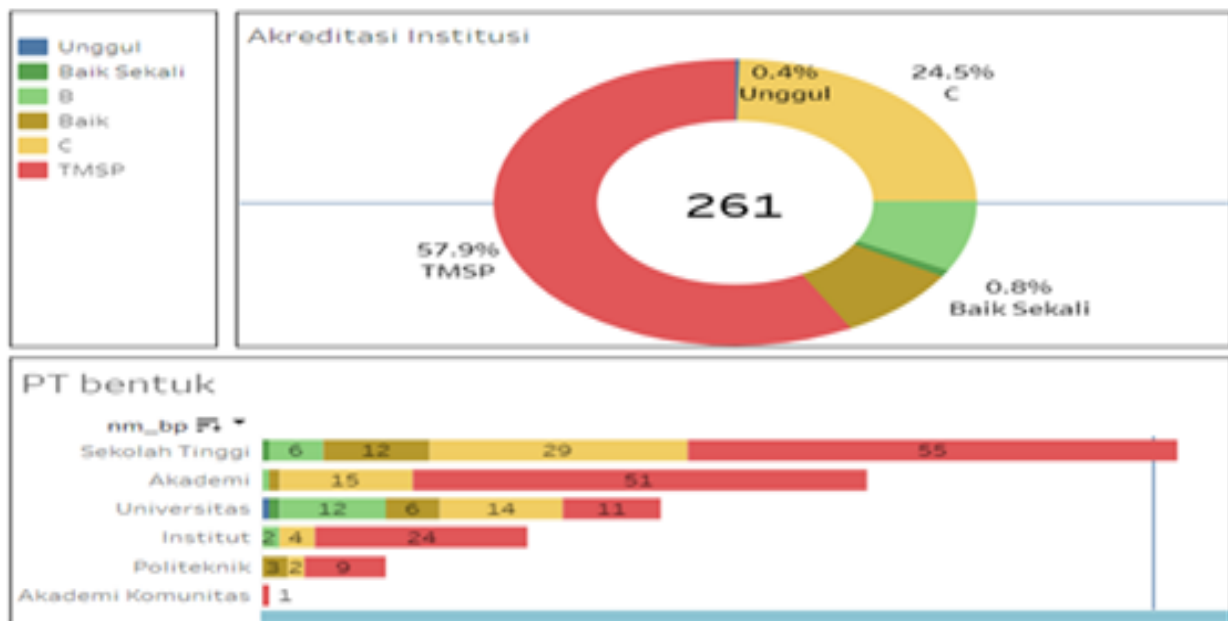
Sumber daya manusia merupakan potensi dari aspek manusiawi yang merupakan asset non material. SDM pada dasarnya merupakan penggerak utama pada suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensi organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan modal yang memiliki kedudukan sangat penting dalam suatu organisasi, bukan sekedar sumber daya organisasi yang dibutuhkan dan dikerjakan karena memiliki kompetensi intelektual. Kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja seseorang. Menurut Matutina (2017) kualitas Sumber daya manusia mengacu pada 3 (tiga) aspek penting yaitu Pertama, Pengetahuan (knowledge). Kedua. Keterampilan (skill) dan Ketiga Kemampuan (abilities). Faktor pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan sesuatu yang sangat urgen dalam mewujudkan peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi atau dalam birokrasi. Karena itu, upaya dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang tidak dapat di kesampingkan lagi pelaksanaannya. Terkait dengan adanya konsep pengelolaan dan pengembangan Sumber daya manusia, maka capacity buliding atau pengembangan kapasitas merupakan konsep yang tepat untuk menangani berbagai macam problematikan yang ada di birokrasi terutama masalah yang terkait dengan produktivitas kerja yang bermuara kurang efektifkan dalam melakukan pelayanan public. Menurut Morrison (2018) bahwa Capacity Building adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Godwin Ihomeje (2020) yang dilakukan di Nigeria, menyatakan bahwa pengembangan kapasitas secara berkelanjutan di sector public haruslah akomodatif. Karena itu perlu pengembangan sumber daya manusia untuk tetap bertahan dalam memberikan pelayanan public yang berkualitas yang efektif dan efisien

Berkaitan dengan penjelasan tersebut diatas, maka Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi sebagai instansi negara harus terus berupaya meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan kapasitas. Tujuan pengembangan kapasitas secara umum adalah agar individu, organisasi maupun juga sistem yang ada dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari individu maupun organisasi., dalam kaitannya upaya LLDIKTI memberikan fasilitas kepada Perguruan Tinggi agar mutu Pendidikan Tinggi dapat tercapai.

Lokasi yang menarik perhatian peneliti sehubungan dengan persoalan yang diuraikan diatas adalah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX Makassar, dengan pertimbangan bahwa LLDIKTI Wilayah IX termasuk LLDIKTI yang ada di Indonesia yang belum mampu secara maksimal meningkatkan kualitas mutu pendidikan di wilayahnya. Berdasarkan data yang ada bahwa Perguruan

Tinggi Swasta yang ada di LLDIKTI IX, hanya Universitas Muslim Indonesia yang Akreditasi Institusi A atau unggul (0.49%) dari sekitar 261 Perguruan Tinggi Swasta yang ada. Selanjutnya data terkait dengan akreditasi perguruan Tinggi Swasta lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Akreditasi Institusi



Sumber; LLDIKTI Wilayah IX 2021

Selanjutnya berdasarkan data yang dirilis Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2021 belum ada Perguruan Tinggi Swasta LLDIKTI Wilayah IX yang masuk kategori 10 (sepuluh) Perguruan Tinggi Swasta berkinerja terbaik dengan rincian tabel sebagai berikut

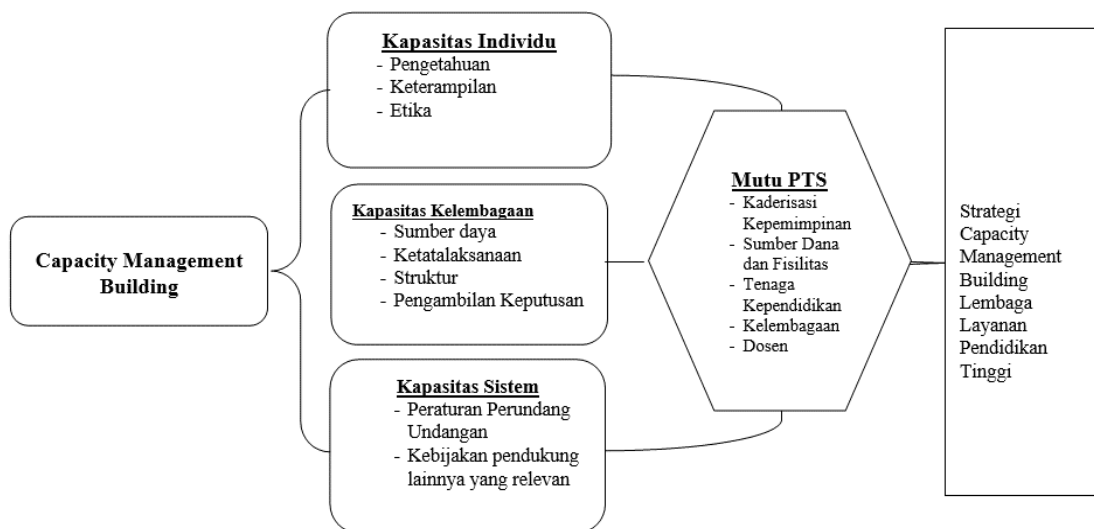
Tabel 2. Data Perguruan Tinggi Swasta Berkinerja Baik

No	Nama Perguruan Tinggi	Skor
1	Universitas Telkom	2,624
2	Universitas Kristen Petra	2,385
3	universitas Islam Indonesia	2.313
4	Universitas Bina Nusantara	2,268
5	Universitas Trisakti	2.261
6	Universitas Surabaya	2,221
7	Universitas Tarumanegara	2.166
8	Universitas Katolik Parahyangan	2,156
9	Universitas Mercu Buana	2,152
10	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2,159

Sumber; Dikti 2021

Kondisi inilah yang memberikan gambaran bahwa upaya pelayanan dan fasilitasi yang dilakukan LLDIKTI Wilayah IX belum mampu memfasilitasi penyelenggaraan perguruan tinggi yang bermutu melalui program-program yang ada. Salahsatu penyebabnya karena sistem regulasi yang ada belum memberikan kewenangan sepenuhnya kepada LLDIKTI untuk melakukan tugasnya secara menyeluruh, LLDIKTI dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih cenderung sebatas fasilitator bukan eksekutor, selain itu kuantitas sumber daya manusia yang ada di LLDIKTI masih sangat minim dibandingkan dengan jumlah perguruan tinggi yang dilayaninya. Pengembangan kapasitas ada kaitannya dengan mutu pendidikan dan sistem yang ada di sekitarnya. Kapasitas yang dapat pula diartikan sebagai kemampuan manusia, kemampuan institusi atau lembaga, dan juga kemampuan sistemnya itu sendiri yang mencakup sistem manajemen, kebijakan, strategi, dan aturan-aturan yang dibuatnya. Pengembangan kapasitas atau juga dikenal dengan sebutan capacity building merupakan suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Kondisi ini sangat jelas mengindikasikan bahwa LLDIKTI Wilayah IX belum mampu memfasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi secara maksimal ditengah tuntutan pelayanan Perguruan Tinggi swasta yang sangat kompleks. Berdasarkan fenomena di atas menggambarkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan (Das Sollen dan Das Sein), maka menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Capacity Management Building Dalam Memfasilitasi Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX.

Kerangka Pikir



Gambar. 2 Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran teoritis serta tujuan penelitian yang dikemukakan maka disusun hipotesis pengarah sebagai berikut

1. Kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX kurang memadai dalam memfasilitasi peningkatan mutu perguruan tinggi terutama pada aspek kewenangan
2. Penguatan kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah akan mempengaruhi kualitas mutu Perguruan Tinggi Swasta
3. Dibutuhkan system yang efektif oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX dalam meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Swasta yang saat ini belum optimal dalam meningkatkan mutu Perguruan Tinggi Swasta

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data sedetail mungkin untuk kemudian mengkajinya agar dapat diperoleh gambaran yang lengkap mengenai obyek yang diteliti sehingga mendapatkan kebenaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap gambaran kapasitas LLDIKTI Wilayah IX dalam memfasilitasi peningkatan mutu perguruan tinggi LLDIKTI Wilayah IX. Apabila dilihat dari segi tujuannya, penelitian ini merupakan jenis eksploratif. Peneliti eksploratif tetap berusaha menemukan permasalahan yang sedang atau akan diteliti tersebut, atau menjabarkan ide baru dengan melakukan eksplorasi terhadap berbagai fenomena yang terkait dengan capacity managemen building LLDIKTI yang berorientasi pada peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Swasta

Pengelolaan Peran Sebagai Peneliti

Karena instrument penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri maka dalam penelitian kualitatif sesungguhnya tidak terlalu membutuhkan banyak alat bantu, tetapi dengan membawa dirinya sendiri sebenarnya peneliti kualitatif sudah siap meluncur kelapangan untuk menghimpun sebanyak mungkin data sesuai apa yang dibutuhkan dalam penelitiannya, Nasution (2007). Dalam penelitian ini peneliti merupakan Instrumen dalam penelitian (human instrument). Disamping itu peneliti juga menggunakan instrument pendukung sebagai alat bantu untuk memudahkan penelitian diantaranya lembaran observasi, pedoman wawancara, dan telaah dokumentasi. Peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai partisipan moderat. Partisipasi moderat terjadi apabila peneliti mempertahankan adanya keseimbangan antara ia sebagai orang dalam (insider) dan orang luar (outsider) Oleh karen

itu peneliti memiliki keterlibatan tertinggi karena peneliti merupakan bagian dari lokus penelitian ini sehingga kehadiran peneliti sangat diketahui oleh seluruh informan.

Lokasi Penelitian

Langkah awal dalam usaha memasuki lapangan ialah memilih lokasi situasi sosial. Setiap situasi sosial mengandung unsur tempat, pelaku dan kegiatan. Berkaitan dengan itu maka lokasi penelitian yang dipilih pada penelitian ini adalah di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX dan memilih 11 (sebelas) Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat yang representative dari segi mutu dan klasifikasi Perguruan Tinggi Swasta serta aspek struktur geografis LLDIKTI Wilayah IX dan memilih 4 (empat) pegawai LLDIKTI Wilayah IX.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini Pada dasarnya menggunakan dua jenis data yaitu; data primer dan data sekunder dengan proporsi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Data primer diperoleh melalui hasil wawancara dengan informan serta hasil observasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperuntukkan untuk mendukung data primer yang ada. Data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen, laporan-laporan hasil penelitian dan regulasi-regulasi yang mengatur tentang kelembagaan LLDIKTI dalam memfasilitasi peningkatan Mutu Perguruan Tinggi. Informan dalam penelitian ini terdiri atas dua yaitu informan utama dan informan biasa. Penentuan informan utama dalam penelitian ini dipilih secara purposive dan penentuan informan biasa dipilih secara snowball sampling (Sugiono, 2009: 292).

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah dilakukan melalui 3 teknik yaitu (i) Observasi (ii) Wawancara (iii) Studi dokumentasi.

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan langsung yang dilakukan peneliti terhadap kegiatan yang dilakukan oleh LLDIKTI Wilayah IX dan Perguruan Tinggi Swasta lingkup LLDIKTI Wilayah IX, Pengamatan yang dilakukan oleh para pelaksana kebijakan serta pengamatan yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek pengamatan pada tempat yang sama atau berbeda akan menunjukkan kecenderungan (pola) tertentu. Observasi ditekankan pada pengamatan langsung terhadap wujud konkrit atau hasil-hasil kinerja yang telah dicapai pada locus penelitian

2. Wawancara

Wawancara terfokus yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan dari informan dengan memberikan pertanyaan maupun diskusi yang berhubungan dengan fokus penelitian yang disusun

dalam bentuk pedoman wawancara. Wawancara merupakan metode yang paling luas digunakan dimana-mana untuk memperoleh informasi dari banyak orang (Miles, 2014). Dalam penelitian kualitatif, wawancara merupakan instrument yang sangat dominan dalam mengumpulkan data. Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh keterangan, pendirian, pendapat secara lisan dari seseorang secara langsung. Wawancara mendalam (indepth interview) yang bersifat bebas atau tidak terstruktur kepada informan utama

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang relevan dengan judul penelitian dalam bentuk dokumen, surat keputusan, petunjuk teknis operasional, peraturan pemerintah, Peraturan Menteri dan dokumen-dokumen lain yang terkait dengan tugas dan fungsi LLDIKTI Wilayah IX dalam memfasilitasi peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan mengacu pada Miles and Huberman. Keseluruhan data utama dan data tambahan yang dikumpulkan di lapangan akan dianalisis dengan (1) Reduksi data (data reduction); (2) penyajian data (data display); (3) Penarikan Kesimpulan (conclusion drawing), Sugiono (2009).

Pengecekan dan Validasi Temuan

Teknik pengecekan dan Validasi Temuan dalam penelitian ini menggunakan beberapa langkah yaitu sebagaimana menurut Moleong (2006), yaitu: (1) perpanjangan pengamatan, (2) meningkatkan ketekunan, (3) triangulasi, (4) diskusi teman sejawat, (5) kecukupan referensi, (6) analisis kasus negatif, dan (7) membercheck. Jika peneliti lebih lama di lapangan, maka ia akan membatasi gangguan dari dampak peneliti pada konteks, kekeliruan peneliti dan mengopensasikan pengaruh-pengaruh dari kejadian yang tidak biasa atau sesaat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX

a. Kaderisasi Kepemimpinan

Pola kaderisasi kepemimpinan di Perguruan Tinggi Swasta lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX menunjukkan adanya upaya untuk menjadi lebih baik oleh Perguruan Tinggi Swasta atau pun Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX sebagai Lembaga yang bertanggungjawab untuk melakukan pembinaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi adalah telah diatur mekanisme pemilihan kepemimpinan di dalam statuta, salahsatu muatannya adalah mengatur masa kerja pimpinan perguruan tinggi yang orientasinya

untuk membangun regenerasi kepemimpinan. Selanjutnya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX juga melakukan pembinaan pengembangan sumber daya manusia yang diproyeksikan untuk menjaga stabilitas estafet kepemimpinan di Perguruan Tinggi Swasta dengan mendorong dosen untuk meningkatkan mutu melalui berbagai macam program pendampingan. Hasil penelitian juga menunjukkan kewenangan Yayasan sebagai badan penyelenggara di perguruan tinggi swasta dalam menentukan struktur personil kepemimpinan sangat dominan sehingga sebagian besar pimpinan Perguruan Tinggi Swasta ditentukan langsung oleh yayasan. Hal ini terkadang menjadi masalah ketika keputusan yayasan bertentangan dengan keinginan pengelola perguruan tinggi yang telah mempersiapkan kaderisasi kepemimpinan secara internal dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan senat perguruan tinggi tidak begitu kuat dalam menentukan pemimpin di Perguruan Tinggi karena hasil keputusannya hanya sebagai pertimbangan

b. Sumber Dana dan Fasilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi keterbatasan sumber dana dan fasilitas disebagian besar Perguruan Tinggi Swasta dalam lingkup Lembaga Layanan pendidikan Tinggi Wilayah IX. Hal ini disebabkan karena pada beberapa tahun terakhir terjadi penurunan jumlah mahasiswa baru di Perguruan Tinggi secara umum termasuk juga pada mahasiswa lama yang tidak sedikit mengambil cuti akibat pandemic covid 19. Akhirnya penurunan jumlah mahasiswa berimplikasi terhadap keterbatasan anggaran pendidikan di perguruan tinggi swasta. Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa sistem rekrutmen di Perguruan Tinggi Negeri juga berdampak terhadap minat mahasiswa untuk memilih perguruan tinggi swasta sebagai tempat studinya terutama bagi perguruan tinggi kecil. Dalam hal kelengkapan sarana dan prasarana kampus sebagai penunjang pelaksanaan akademik, menurut temuan penelitian ini juga mengalami persoalan tersendiri akibat keterbatasan anggaran yayasan dalam penyelenggaraan pendidikan, Hal ini juga sebagian besar disebabkan karena masih kurang jelasnya garis tanggungjawab antara badan pengelola dan Badan Penyelenggara di Perguruan Tinggi Swasta. Untuk mengantisipasi hal tersebut sebagian besar Perguruan Tinggi Swasta Lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Wilayah IX melakukan upaya dalam mendukung proses pelaksanaan akademik dengan menjalin kerjasama dengan pihak pemerintah atau swasta yang merupakan bagian dari implementasi Kampus Merdeka Belajar. Persoalan sumber dana dan kelengkapan sarana dan prasarana di Perguruan Tinggi sesungguhnya bukan hanya terjadi di Perguruan Tinggi Swasta lingkup LLDIKTI Wilayah IX akan tetapi telah menjadi persoalan nasional karena hal terjadi pada seluruh perguruan tinggi swasta yang meskipun secara nasional beberapa Perguruan Tinggi Swasta justru lebih mapan jika

dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Swasta. Namun secara umum Perguruan Tinggi Swasta masih belum mampu mempersiapkan sarana dan prasarana kampus sebagai penunjang akademik secara mandiri dan sempurna jika dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Negeri yang sumber anggarannya berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara apalagi sudah menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.

c. Kesiapan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta lingkup Lembaga Layanan telah dipersiapkan secara baik oleh perguruan tinggi, hal ini terlihat dari proses penerimaannya telah diseleksi dengan baik. Hanya saja kuantitas tenaga kependidikan di sebagian besar PTS masih terbatas karena beberapa perguruan tinggi swasta merekrut tenaga kependidikan hanya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan yayasan, belum berdasarkan kewajiban berdasarkan regulasi yang berlaku. Sehingga tidak sedikit tenaga kependidikan direkrut dan ditempatkan berbasis fakultas bahkan berbasis Lembaga Perguruan Tinggi. Pada hal kalau merujuk Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta telah mengamanahkan tenaga kependidikan direkrut berbasis program studi, artinya tenaga kependidikan ditempatkan di masing-masing program studi. Hal menarik dalam temuan penelitian ini adalah bahwa meskipun tenaga kependidikan masih kurang dari aspek kuantitas tetapi dalam aspek keterpenuhan pelaksanaan pekerjaan administratif pada dasarnya sudah cukup baik

Aspek lain yang menjadi temuan penelitian ini adalah hampir setiap masa penerimaan pegawai negeri sipil, tenaga kependidikan beramai-ramai mendaftar sehingga banyak perguruan tinggi yang telah membina tenaga kependidikannya dengan baik termasuk memberikan bantuan beasiswa lanjut studi akan tetapi harus berpindah instansi menjadi pegawai negeri sipil sehingga perguruan tinggi harus merekrut pegawai baru. Bahkan peneliti menemukan ada fenomena tenaga kependidikan menjadi dosen tetap yayasan tanpa meninggalkan tugasnya sebagai pegawai administrasi. Hal ini sebenarnya adalah solusi dari ketidakcukupan tenaga kependidikan tetapi menjadi persoalan tersendiri dari aspek regulasi.

Pada aspek penempatan tenaga kependidikan masih belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan terutama pada posisi tertentu diantaranya operator PDDIKTI, tenaga pustakawan dan tenaga laboran. Perekrutan tenaga kependidikan masih belum mempertimbangkan syarat kualifikasi pendidikan akibatnya pada pekerjaan tertentu mengalami kendala karena pada pekerjaan tersebut dibutuhkan keterampilan khusus. Hal inilah kemudian yang sering menjadi masalah dalam

pelayanan administrasi di perguruan tinggi. Pada hal jumlah dan kualifikasi tenaga kependidikan telah dipersyaratkan pada pembukaan program studi baru.

d. Kelembagaan

Pada aspek kondisi kelembagaan Perguruan Tinggi Swasta lingkup Lembaga layanan pendidikan tinggi wilayah IX dapat disimpulkan sudah sangat baik karena semua perguruan tinggi swasta telah memiliki statuta yang merupakan pedoman umum dalam menjalankan proses akademik terutama pengaturan tentang masalah kelembagaan Statuta yang telah dibuat dan disusun sesuai dengan Permenristekdikti Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pedoman Tata Cara Penyusunan Statuta Perguruan Tinggi Swasta juga telah dijalankan secara konsisten oleh semua pihak yakni yayasan selaku badan penyelenggara dan perguruan tinggi swasta sebagai pengelola, setiap kebijakan yang dilaksanakan harus merujuk kepada statuta perguruan tinggi. bahkan perguruan tinggi swasta membuat aturan-aturan yang mengatur secara teknis tentang batasan-batasan kewenangan masing-masing pihak. Konflik-konflik kelembagaan yang sering terjadi di beberapa perguruan tinggi Swasta lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX masih sebatas kewajaran yang tidak terlalu mengganggu berjalannya proses akademik diperguruan tinggi. Konflik-konflik besar yang terjadi di satu atau dua perguruan tinggi swasta telah dilakukan pembinaan oleh kementerian sehingga konflik tersebut dapat diselesaikan dan tidak meluas dampaknya. Bahkan beberapa konflik kelembagaan yang terjadi di perguruan tinggi telah diputuskan kebijakan dengan mencabut izin penyelenggaraan perguruan tinggi tersebut karena konflik yang berpenjangan akan berpotensi mengganggu jalannya proses akademik diperguruan tinggi.

Disamping itu, Lembaga Layanan Pendidikan Pendidikan tinggi terus melakukan upaya preventif yang Terstruktur, Masif dan Sistematis (TMS) dengan mendorong perguruan tinggi menyusun statuta sebagai pedoman umum dan mengunggah di laman PDDIKTI. Lalu dilakukan evaluasi setiap saat terhadap kesesuaian format statuta berdasarkan peraturan yang berlaku dan dilakukan monitoring tentang konsistensi implementasi di perguruan tinggi. Maka dengan itu hampir dipastikan tidak terjadi konflik kepentingan secara kelembagaan di Perguruan Tinggi Swasta lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. ataupun kalau ada indikasi konflik maka cepat dilakukan upaya mediasi agar tidak berdampak luas terutama terganggunya proses tri dharam di Perguruan Tinggi

e. Tenaga Dosen

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tenaga dosen di perguruan tinggi swasta lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX sudah memiliki kualitas yang baik untuk menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi, hal ini terlihat dari mekanisme rekrutmen dosen

di perguruan tinggi sudah cukup baik dalam menjaring dosen yang berkualitas meskipun memang masih ada beberapa program studi merekrut dosen karena kebutuhan pemenuhan syarat pendirian program studi baru, akan tetapi untuk tetap menjaga kompetensi dosen maka perguruan tinggi memfasilitasi dosennya untuk terus mengembangkan potensinya melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Fasilitasi pendidikan Formal melalui rekomendasi perguruan tinggi untuk melanjutkan studi dengan beasiswa yang telah dipersiapkan pemerintah, sedangkan fasilitasi pendidikan informal melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi atau Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi bahkan beberapa Perguruan Tinggi justru melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi dosen melalui kegiatan mandiri secara internal. Selanjutnya kompetensi dosen dapat dilihat dari semakin banyaknya dosen PTS LLDIKTI Wilayah IX yang tersertifikasi. Melihat trendnya mengalami perkembangan dari tahun ke tahun selama tiga tahun terakhir ini. Dari kurang lebih 14 ribuan dosen yang ada, 5 ribuan yang sudah tersertifikasi sebagai dosen yang berkompeten dibidangnya dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, selebihnya sekitar 9 ribuan yang masih belum tersertifikasi. Dari data yang belum tersertifikasi, sekitar 40% disebabkan mereka belum bersyarat untuk ikut sertifikasi dosen.

Strategi Capacity Management Bulidid Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX Dalam Memfasilitasi Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Swasta

a. Aspek Organisasi

Untuk menjamin tercipta peningkatan mutu di Perguruan Tinggi Swasta secara efektif dan efisien, sebaiknya LLDIKTI diberikan kewenangan yang luas dan di backup anggaran yang memadai. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi diberikan kewenangan menjalankan tugas perwakilan di wilayah masing-masing sedangkan kementerian menjalankan fungsi nasional dan internasional saja. Semua kegiatan yang ada di wilayah dilaksanakan LLDIKTI termasuk kebijakan-kebijakan teknis lainnya. Kementerian tugasnya hanya sebagai regulator yang tugas utamanya adalah memastikan agar pelaksanaan kebijakan oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan. yang berlaku Pada konteks ini Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Wilayah tidak hanya bertugas sebagai perantara antara pusat dengan perguruan tinggi. Selain itu kewenangan perwakilan yang melekat pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi bukan hanya diterapkan pada Perguruan Tinggi Swasta akan tetapi juga kepada Perguruan Tinggi Negeri. Dengan pelimpahan kewenangan yang luas kepada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi maka akan membuat LLDIKTI bisa bekerja secara cepat dan tepat karena telah memahami kondisi diperguruan tinggi sehingga tidak terjadi pembinaan

atau fasilitasi yang tidak tepat sasaran, bahkan LLDIKTI dengan mudah memetakan kebutuhan PTS secara tepat karena memang selama ini LLDIKTI yang bersentuhan langsung.

Kalau kebijakan ini dilakukan maka kewenangan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi secara organisasi menjadi kuat, apalagi LLDIKTI sangat memahami kondisi factual dan actual di Perguruan Tinggi. Hal ini sangat relevan konsep pengembangan kapasitas yang dirumuskan oleh Leavvit (1978) yang mengisaratkan bahwa kapasitas organisasi menjadi penting untuk dipersiapkan dalam meningkatkan kapasitas

b. Aspek Sumber Daya Manusia

Berdasarkan temuan penelitian ini maka strategi yang harus dilakukan adalah perlu dipersiapkan sumberdaya manusia yang profesional di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi terutama dengan pekerjaan-pekerjaan teknis. yang saatnya LLDIKTI harus mempersyaratkan keterampilan teknis. mengingat perubahan paradigma struktur kepegawaian di instansi pemerintah yang sudah berubah. Salah satu strategi yang harus dilakukan adalah mengalihkan beberapa pegawai menjadi pegawai fungsional terutama pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis, dengan demikian pegawai-pegawai fungsional dengan mudah mengupdate ilmunya terkait dengan pekerjaan teknisnya karena pelatihan-pelatihan pengembangan sudah menjadi bagian penting untuk harus diikuti ataupun dilaksanakan sebagai tugas fungsional utamanya. Yang pada intinya pegawai didorong untuk mengembangkan ilmunya bukan hanya sekedar pendidikan formal, akan tetapi juga pendidikan informal seperti diklat-diklat fungsional. Karena selama ini mayoritas pegawai hanya mengikuti diklat saat ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu diklat Prajabatan atau diklat dasar Aparatur sipil negara. Padahal perkembangan pengetahuan terus meningkatkan pesat dari waktu-ke waktu sehingga pada dasarnya dibutuhkan upgrade kompetensi pegawai yang bukan hanya dari aspek pengetahuan tetapi lebih penting adalah keterampilan seiring juga adanya perubahan-perubahan regulasi dalam pelayanan public

c. Aspek Sistem Kerja

Berdasarkan temuan penelitian ini maka direkomendasikan Sistem kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi sebaiknya dikembalikan rincian tugas LLDIKTI seperti KOPERTI sebagaimana awal lahirnya Lembaga ini di wilayah-wilayah, yaitu mempunyai sistem kerja sebagai eksekutor bukan fasilitator. LLDIKTI tidak hanya sekedar perantara kebijakan antara Kementerian dengan Perguruan Tinggi tetapi LLDIKTI bertanggungjawab penuh secara teknis terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas di wilayah kerja masing-masing sebagaimana yang telah diamanah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan kepada Pemerintah untuk mengusahakan dan menyelenggarakan

satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan, ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Selanjutnya pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan;

Pembahasan Hasil Penelitian

Kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX

Peningkatan kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX yang dianalisis sebagaimana konsep yang disampaikan oleh Leavitt yang menguraikan bahwa peningkatan kapasitas (capacity building) dapat dilakukan melalui tiga tingkatan pengembangan kapasitas yaitu Pertama. Tingkat individu yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan etika. Kedua Tingkat kelembagaan, meliputi: sumber daya, ketatalaksanaan, struktur organisasi, dan system pengambilan keputusan, dan Ketiga Tingkat sistem meliputi: peraturan perundang-undangan dan kebijakan pendukung. Tingkatan pertama sebagaimana yang telah disampaikan Leavitt (1978) adalah Kualitas Sumberdaya Manusia yang dalam penelitian ini diistilahkan sebagai tingkat kapasitas individu merupakan salahsatu bagian penting dalam mendukung sebuah pekerjaan termasuk dalam pelaksanaan pekerjaan di LLDIKTI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX terutama di tingkat individu menunjukkan sudah sangat siap untuk memberikan pelayanan kepada Perguruan Tinggi Swasta sebagai upaya memfasilitasi peningkatan mutu di Perguruan Tinggi. Hal ini terlihat dari pemahaman pegawai terhadap tugas tanggungjawabnya, dan tingkat pendidikan formal pegawai yang sangat mendukung pelaksanaan kegiatan LLDIKTI. Hasil penelitian ini relevan dengan temuan penelitian Godwin IHEMEJE (2020) tentang Capacity Building and Public Service Delivery in Nigeria: A Critical Appraisal. Salah satu temuan penelitiannya adalah menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas secara berkelanjutan di sector public haruslah akomodatif. Karena itu perlu pengembangan sumber daya manusia untuk tetap bertahan dalam memberikan pelayanan public yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman dengan memperhatikan aspek efisiensi dan efektivitas. Berdasarkan kajian-kajian yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam rangka penguatan kapasitas (Capacity Building) Dalam kaitannya dengan aspek kelembagaan LLDIKTI seharusnya dengan adanya kebijakan re-esolonisasi instansi pemerintahan maka seharusnya langsung diikuti kebijakan secara nasional untuk

memberikan kepastian hukum sehingga LLDIKTI sebagai instansi yang terdampak dari kebijakan penghapusan jabatan eselon ini dapat menyesuaikan kebijakan secara nasional. Sekaitan dengan kemandirian dalam pengambilan keputusan atau pada aspek kewenangan, sebaiknya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi menjadi Lembaga perwakilan konsultatif di wilayah sebagaimana Lembaga Kantor Wilayah bagi instansi vertikal, dengan konsep ini maka penguatan kelembagaan LLDIKTI dapat lebih dikuatkan yang pada akhirnya meningkatkan kualitas mutu perguruan tinggi di daerah-daerah. Tingkatan Ketiga menurut Leavvit (1978) adalah tingkat sistem. Sistem atau mekanisme kerja pada sebuah organisasi juga penting untuk dipikirkan dalam kebijakan peningkatan kapasitas. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) menjalankan program kerja yang regulasinya diatur di tingkat pusat lalu dijalankan di level bawah dalam hal di tingkat wilayah tertentu sehingga LLDIKTI dalam menjalankan program ini harus sesuai dengan regulasi yang telah ditentukan. Persoalannya beberapa program kerja terkendala akibat program tidak dibackup dengan alokasi anggaran yang memadai. Apalagi mengingat tugas LLDIKTI hanyalah fasilitator, Kurang efektifnya sebagaimana yang dimaksudkan diatas itu disebabkan karena sistem kerja LLDIKTI tidak dimaksimalkan secara baik. LLDIKTI sekiranya menjadi solusi dari upaya peningkatan kualitas mutu pendidikan tinggi di wilayah pada akhirnya tidak banyak memberikan kontribusi yang disebabkan karena sistem kerja cenderung tidak efektif yang disebabkan karena LLDIKTI hanya sebagai Fasilitator bukan eksekutor. LLDIKTI dalam melakukan program kegiatan yang orientasinya fasilitasi peningkatan mutu pendidikan tinggi diberikan kewenangan untuk mengusulkan program kerja kepada Kementerian sebagai instansi induk, namun hampir setiap tahun dimasa pengusulan selalu mendapatkan pengurangan alokasi anggaran, untuk mengantisipasi stagnasi program kerja, maka LLDIKTI Wilayah IX mendorong kepada Perguruan Tinggi Swasta untuk melaksanakan kegiatan mandiri sebagai upaya untuk melibatkan Perguruan Tinggi untuk terlibat langsung dalam meningkatkan mutunya, pada konteks ini LLDIKTI tetap menjadi fasilitator dalam beberapa program mandiri yang dilaksanakan Perguruan Tinggi.

Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX

Pada konteks penelitian ini diskripsi kualitas mutu Perguruan Tinggi dianalisis dengan menggunakan konsep sebagaimana disampaikan oleh Borrero (2008) dari UNESCO yang menyatakan bahwa perguruan tinggi dikategorikan bermutu ketika mampu menjaga kualitas dari beberapa unsur-unsur akademik maupun non akademik khususnya perguruan tinggi swasta yaitu persiapan kaderisasi kepemimpinan, bagaimana kesiapan sumber daya Perguruan Tinggi, Kompetensi pegawai administrasi, kondisi kelembagaan dan termasuk kesiapan tenaga pengajarnya itu sendiri. Salah satu indikator yang membuktikan kompetensi dosen di LLDIKTI Wilayah IX sudah baik, adalah dapat

dilihat dari semakin banyaknya dosen PTS LLDIKTI Wilayah IX yang tersertifikasi dan hal ini mengalami perkembangan dari tahun ke tahun selama tiga tahun terakhir ini, dari kurang lebih 14 ribuan dosen yang ada, 5 ribuan yang sudah tersertifikasi sebagai dosen yang berkompeten dibidangnya dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, selebihnya sekitar 9 ribuan yang masih belum tersertifikasi yang sekitar 40% memang belum bersyarat untuk ikut sertifikasi dosen.

Lembaga pendidikan tinggi merupakan lembaga sosial (*social organization*) yang digerakkan oleh manusia-manusia profesional. Seperti telah dijelaskan, pengelolaan pendidikan tinggi sebagai suatu bentuk industri ilmu pengetahuan haruslah dikelola oleh tenaga-tenaga profesional yang bermutu. Pengamatan Kerr (2005) yang menyatakan bahwa tersedianya dosen yang cukup bermutu dengan rasio tertentu belum sepenuhnya menentukan kualitas suatu pendidikan tinggi memang benar, karena rasio tersebut baru merupakan salah satu unsur yang penting di dalam proses tersebut. Namun yang lebih penting dari masalah rasio dosen/mahasiswa ialah kemampuan dari dosen-dosen tersebut dengan segala syarat-syarat misalnya adanya pendidikan yang memadai (S2, S3), bekerja purna bhakti, pengabdian terhadap pekerjaan, dan kemampuan untuk membimbing para mahasiswa di dalam proses pemilihan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Syarat-syarat khusus tersebut merupakan syarat-syarat profesional di dalam pembinaan dosen. Bagaimana keadaan pembinaan dosen-dosen dalam perguruan tinggi kita, baik PTN maupun PTS? Kita semua mengetahui bahwa kita terus bergelut dengan masalah-masalah tersebut. Apalagi terlihat suatu gejala makin kurang menariknya suatu pekerjaan dosen bagi akademisi terbaik. Oleh sebab itu salah satu usaha kita bersama ialah bagaimana profesi dosen tersebut dapat menarik minat putra-putri yang terbaik. Pertama-tama tentunya dengan menggunakan jalan pikiran yang sederhana ialah jadikanlah profesi dosen tersebut dapat bersaing dengan profesi lainnya dalam bidang industri yang lebih menjanjikan. Dosen adalah manusia biasa yang mempunyai kadar pengabdian terhadap masyarakat dan bangsa tidak kurang dari koleganya di bidang tersebut, tetapi justru karena itulah penghargaan dirinya, masyarakat membutuhkan adanya tenaga-tenaga dosen yang bermutu diiringi dengan penghargaan masyarakat yang sesuai terhadap tenaga-tenaga tersebut. Dalam hal ini diperlukan intervensi pemerintah dan kerjasama masyarakat bagaimana agar tenaga-tenaga yang kapabel tersebut mengisi kebutuhan yang mendesak di dalam pengelolaan pendidikan lembaga-lembaga pendidikan tinggi kita.

Kaitannya dengan hasil penelitian terdahulu Djarn'an Satori (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas manajemen sekolah dimulai dari peningkatan kemampuan sumber daya manusia profesional yang dilandasi pengembangan diri secara individual dan kelompok, dilakukan secara kontinu dan dengan penilaian kinerja yang valid. Artinya untuk mendorong terciptanya mutu pendidikan maka pihak manajemen pendidikan harus lebih memprioritaskan upaya

pengembangan sumber daya manusia terutama tenaga pendidik baik dilakukan secara individual dalam hal ini pendidikan formal maupun secara kelompok dalam hal ini pelatihan-pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi. Lalu kemudian setiap saat dilakukan penilai kinerja dalam rangka memetakan potensi sumber daya manusia dalam rangka memutuskan kebijakan pengembangan berikutnya. Penjelasan tersebut diatas menunjukkan bahwa pentingnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia di dunia pendidikan terutama dalam rangka menciptakan tenaga pendidik atau dosen yang profesional. Sebagaimana definisi dosen sesuai dengan undang-undang bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Strategi Capacity Management Building Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX Dalam Memfasilitasi Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Swasta

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka peneliti merumuskan Strategi Penguatan Kapasitas Dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX. Strategi ini yang menurut temuan penelitian sangat efektif menguatkan kapasitas dalam meningkatkan mutu Perguruan Tinggi Swasta. Strategi yang direkomendasikan dalam penelitian ini merupakan kolaborasi konsep pengembangan kapasitas dari berbagai teori yang peneliti berpendapat bahwa Kapasitas yang baik akan berdampak pada upaya mencapainya tujuan organisasi' Untuk tercapainya efektifitas peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta melalui pengembangan kapasitas harus memperhatikan tiga aspek utama yaitu aspek organisasi, aspek sumber daya manusia, dan aspek sistem kerja yang kemudian ketiga aspek tersebut didukung oleh networking yang kuat melalui kolaborasi actor . Aspek pertama adalah organisasi. Merujuk temuan penelitian, maka direkomendasikan agar tercipta peningkatan mutu pada Perguruan Tinggi Swasta secara efektif dan efisien, sebaiknya LLDIKTI diberikan kewenangan yang luas dan di backup anggaran yang memadai. Kesiapan organisasi dalam upaya pencapaian visi dan misi organisasi menjadi sebuah keniscayaan karena organisasi merupakan bagian penting dalam mencapai kondisi ideal yang diinginkan suatu organisasi. Pada konteks ini kesiapan organisasi yang dimaksud adalah terdiri dari aspek struktur dan aspek kultur dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu sangat penting untuk dilakukan reformasi kelembagaan yang lebih substantif. Aspek-aspek tersebut sudah semestinya direnovasi sedemikian rupa dan menjadi aspek yang kondusif dan penting dalam menyangga program pengembangan kapasitas dalam LLDIKTI.

Pada aspek Sumber Daya Manusia, Berdasarkan temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan adalah perlu dipersiapkan sumberdaya manusia yang profesional di Lembaga

Layanan Pendidikan Tinggi terutama dengan pekerjaan-pekerjaan teknis. yang saatnya harus mempersyaratkan keterampilan teknis. mengingat perubahan paradigma struktur kepegawaian di instansi pemerintah yang sudah berubah. Salah satu strategi yang harus dilakukan adalah mengalihkan beberapa pegawai menjadi pegawai fungsional terutama pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis, dengan demikian pegawai-pegawai fungsional lebih terarah untuk mengupdate ilmunya terkait dengan pekerjaan teknisnya karena pelatihan-pelatihan pengembangan sudah menjadi bagian penting untuk diikuti ataupun dilaksanakan sebagai tugas fungsional pokoknya. Intinya pegawai didorong untuk mengembangkan ilmunya bukan hanya sekedar pendidikan formal, akan tetapi juga pendidikan informal seperti diklat-diklat fungsional. Karena selama ini mayoritas pegawai hanya mengikuti diklat saat ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu diklat Prajabatan atau diklat dasar Aparatur Sipil Negara. Padahal perkembangan pengetahuan terus meningkatkan pesat dari waktu- ke waktu sehingga dibutuhkan upgrade kompetensi pegawai yang bukan hanya dari aspek pengetahuan tetapi yang lebih penting adalah keterampilan seiring dengan adanya perubahan-perubahan regulasi dalam pelayanan public Sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumberdaya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Kualitas sumberdaya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non fisik (kualitas nonfisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Hal yang penting juga dilakukan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia adalah etika, etika menjadi perisai dari potensi penyelewangan kekuasaan dan kepentingan para aparat negara

Pada aspek Sistem Kerja, Berdasarkan temuan penelitian ini maka direkomendasikan Sistem kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi sebaiknya dikembalikan rincian tugas LLDIKTI seperti KOPERTI sebagaimana awal lahirnya Lembaga ini di wilayah-wilayah, yaitu mempunyai sistem kerja sebagai eksekutor bukan fasilitator. LLDIKTI tidak hanya sekedar perantara kebijakan antara Kementerian dengan Perguruan Tinggi tetapi LLDIKTI bertanggungjawab penuh secara teknis terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkualitas di wilayah kerja masing-masing. Pada aspek ini dibutuhkan sistem regulasi yang sederhana namun tidak mengurangi kualitas kepastian hukum yang ada. Sistem atau aturan pendukung dalam sebuah tugas pada dasarnya menjadi salah satu point yang harus diperhatikan

Pada Aspek networking yaitu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan banyak menggandeng stakeholder sebagai mitra dalam membantu untuk menjalankan program-program dalam upaya pengembangan kapasitas instansi negara. Pengembangan kapasitas ditempatkan pada spektrum

membantu stakeholder untuk menolong dirinya sendiri mulai dari level individu, kelompok masyarakat, dari tingkat lokal sampai pada tingkat nasional, dengan sasaran utamanya adalah terbentuknya “masyarakat madani” untuk mendorong demokratisasi dan membangun institusi pemerintah yang kuat, efisien dan akuntabel

Relepansi Teori dengan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa teori sebagai teori pengaruh dalam menelusuri focus penelitian yaitu pada aspek capacity building menggunakan teori leavit sedangkan untuk menganalisis mutu perguruan tinggi swasta menggunakan konsep Barerro. Untuk selanjutnya berikut diuraikan relepansi beberapa teori dengan hasil penelitian

1. Kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX secara umum belum maksimal. Hal ini terlihat dari kompetensi pegawai belum memadai terutama pada aspek keterampilan meskipun kualifikasi pendidikan sudah sangat baik dan etika pemerintahan sudah terinternalisasi dengan baik oleh aparatut. Selanjutnya pada aspek Kelembagaan, LLDIKTI belum memiliki kewenangan yang kuat. Keterbatas kewenangan tersebut dapat terlihat dari fungsi LLDIKTI sebagai fasilitator bukan eksekutor. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka untuk memperkuat argumentasi hasil penelitian ini perlu ada kajian teori yang relevan dengan temuan ini. Teori-teori tersebut menjadi penting untuk memberikan pencerahan pada temuan penelitian ini. Menurut Boulter, Dalziel dan Hill (2006) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Lebih lanjutnya ia mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Teori Kinerja individu dari Berry (2012) menyatakan bahwa setiap individu mempunyai potensi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Teori ini memberikan pandangan bahwa setiap individu dituntut memiliki potensi atau kemampuan kerja dalam menghasilkan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pencapaian kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. implikasi Teori ini merupakan teori pendukung dalam mengembangkan kemampuan individu terutama keterampilan untuk mengelola pekerjaannya dalam melayani public. Black Law Dictionary (2000) kewenangan diartikan lebih luas, tidak hanya melakukan praktek kekuasaan, tetapi kewenangan juga diartikan dalam konteks menerapkan dan menegakan hukum, adanya ketaatan yang pasti, mengandung perintah, memutuskan, adanya pengawasan yuridiksi bahkan kewenangan dikaitkan dengan kewibawaan, kharisma bahkan kekuatan fisik.

2. Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX, secara umum sudah memadai. Hal ini disebabkan karena sistem kaderisasi sudah dibangun pola sesuai dengan regulasi, selain itu sistem rekrutmen tenaga dosen dan tenaga pendidikan telah dilakukan dengan baik. Kondisi kelembagaan masih stabil. Namun masih lemah pada sumber dana dan fasilitas. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka untuk memperkuat argumentasi hasil penelitian ini perlu ada kajian teori yang relevan dengan temuan ini. Teori-teori tersebut menjadi penting untuk memberikan pencerahan pada temuan penelitian ini. Studi yang diadakan oleh Borrero (2008) dari UNESCO antara lain menunjukkan unsur-unsur yang perlu mendapat perhatian di dalam usaha atau di dalam misi meningkatkan mutu pendidikan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta yaitu (a) Kaderisasi tenaga dan pimpinan perguruan tinggi. Di dalam mewujudkan misi ini diperlukan rencana kerja yang baik, bagaimana tenaga-tenaga dan pimpinan perguruan tinggi direkrut dan dipersiapkan untuk melanjutkan kelangsungan hidup suatu perguruan tinggi yang bermutu, (b) bagaimana mengelola sumber-sumber yang ada di dalam suatu lembaga perguruan tinggi. Sumber-sumber tersebut ialah mahasiswa, dana, dan fasilitas. Dalam hal mahasiswa, ketegangan yang muncul adalah persoalan kualitas dan kuantitas, apalagi persoalan tersebut terkait dengan masalah biaya pengelolaan mahasiswa juga terkait erat sekali dengan tersedianya dana. Dalam kaitan ini biaya operasional suatu perguruan tinggi akan makin lama makin tergantung dari sumber-sumber pembiayaan mahasiswa (orang tua). Salah satu sumber penting lainnya ialah adanya fasilitas belajar dan mengajar yang memadai agar output yang diperoleh adalah output yang mempunyai kualitas yang diinginkan, (c) administrasi. Unsur administrasi yang biasanya dianaktirikan di dalam pengelolaan suatu perguruan tinggi hendaknya diubah oleh karena administration dalam arti to serve, akan menentukan berhasil tidaknya misi dari suatu perguruan tinggi. Tenaga-tenaga administrasi harus dilaksanakan oleh tenaga-tenaga profesional yang menguasai ilmu dan keterampilan di bidang administrasi dan manajemen pendidikan tinggi, (d) kelembagaan. Pendidikan tinggi merupakan suatu lembaga sosial yang unik, oleh sebab dia bukan hanya merupakan suatu lembaga yang umumnya tetapi juga suatu lembaga keilmuan yang mengawinkan antara kemampuan manajerial dan kemampuan akademis. Kelembagaan perguruan tinggi haruslah suatu yang stabil namun dinamis dalam arti cepat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi begitu besar di dalam dunia ilmu pengetahuan. Dalam hal ini diperlukan manajemen pendidikan tinggi yang kuat, terbuka, dan dinamis. Hubungan-hubungan kerja di dalam kelembagaan pendidikan tinggi, misalnya antara lain adalah yayasan dan kelompok pengelola perguruan tinggi haruslah terdapat kerjasama yang aktif dan dinamis di dalam visi yang sama, sehingga kepentingan-kepentingan yang bertentangan tidak

terjadi. (e) Pembinaan Dosen. Mata rantai strategis menuju perguruan tinggi berkualitas Lembaga pendidikan tinggi merupakan lembaga sosial (social organization) yang digerakkan oleh manusia-manusia profesional. Seperti telah dijelaskan, pengelolaan pendidikan tinggi sebagai suatu bentuk industri ilmu pengetahuan haruslah dikelola oleh tenaga-tenaga profesional yang bermutu. Tersedianya dosen yang cukup bermutu dengan rasio tertentu belum sepenuhnya menentukan kualitas suatu pendidikan tinggi memang benar, karena rasio tersebut baru merupakan salah satu unsur yang penting di dalam proses tersebut. Namun yang lebih penting dari masalah rasio dosen/mahasiswa ialah kemampuan dari dosen-dosen tersebut dengan segala syarat syarat misalnya adanya pendidikan yang memadai (S2, S3), bekerja purna bhakti, pengabdian terhadap pekerjaan, dan kemampuan untuk membimbing para mahasiswa di dalam proses pemilihan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Syarat-syarat khusus tersebut merupakan syarat-syarat profesional di dalam pembinaan dosen.

3. Dalam rangka peningkatan kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dalam Peningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Swasta maka dibutuhkan sistem penguatan kelembagaan yang kuat melalui empat aspek utama yaitu Organisasi yang memiliki kewenangan yang kuat, Sumber Daya Manusia berkompeten, Sistem Kerja yang komprehensif serta networking sebagai aspek jejaring dalam mendorong partisipasi stakeholder. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka untuk memperkuat argumentasi hasil penelitian ini perlu ada kajian teori yang relevan dengan temuan ini. Teori-teori tersebut menjadi penting untuk memberikan pencerahan pada temuan penelitian ini. Milen (2006) menggambarkan bahwa dalam proses pengembangan kapasitas terdapat tiga tingkatan yang menjadi fokus analisis dan proses perubahan dalam suatu organisasi, meliputi: Tingkatan sistem, suatu organisasi harus melakukan upaya proses perbaikan pada sistem, kebijakan, dan berbagai aturan yang menjadi dasar berbagai program, aktivitas, dan kegiatan pada organisasi. Dalam pengembangan kualitas sistem ini, yang menjadi fokus utama yaitu perubahan pada kebijakan dan peraturan yang dianggap menghambat kinerja optimal organisasi Tingkatan organisasi, upaya pengembangan kapasitas (capacity building) berhubungan dengan menciptakan perangkat struktur, kultur, dan pengelolaan organisasi yang mendukung para pegawai/individu untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Organisasi terdiri dari dua unsur utama, yaitu unsur perangkat keras (hardware) organisasi meliputi infrastruktur (gedung), struktur organisasi, serta dukungan anggaran, dan unsur perangkat lunak (software) organisasi adalah kultur organisasi, prosedur kerja, dan sumberdaya informasi. Tingkatan individu adalah individu sebagai sumberdaya manusia organisasi yang harus ditingkatkan kemampuan dan profesionalismenya, baik pengetahuan, kompetensi, ketrampilan, maupun etika kerja.

Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut disampaikan beberapa temuan Penelitian ini

1. Kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX secara umum belum maksimal. Alasannya bahwa kompetensi pegawai belum memadai terutama pada aspek keterampilan meskipun kualifikasi pendidikan sudah sangat baik dan etika pemerintahan sudah terinternalisasi dengan baik oleh aparatut. Aspek Kelembagaan juga belum memiliki kewenangan yang kuat akibatnya terjadi keterbatasan dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena hanya sebagai fasilitator bukan eksekutor.
2. Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX, secara umum sudah memadai. Alasannya bahwa sistem kaderisasi sudah dibangun pola sesuai dengan regulasi, selain itu sistem rekrutmen tenaga dosen dan tenaga pendidikan telah dilakukan dengan baik. Kondisi kelembagaan masih stabil. Namun masih lemah pada sumber dana dan fasilitas.
3. Dalam rangka peningkatan kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dalam Peningkatkan Mutu Perguraun Tinggi Swasta maka dibutuhkan sistem penguatan kelembagaan yang kuat melalui empat aspek utama yaitu Organisasi yang memiliki kewenangan yang kuat, Sumber Daya Manusia bekompeten, Sitem Kerja yang komprehensif serta networking sebagai aspek jejaring dalam mendorong partisipasi stakeholder

IV. SIMPULAN

Kesimpulan

1. Kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX secara umum belum maksimal. Hal ini disebabkan karena kewenangan institusional yang melekat masih sangat terbatas, selain itu tugas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi hanya sebatas fasilitator bukan eksekutor dalam upaya meningkatkan mutu Perguruan Tinggi Swasta, begutupula pada aspek kompetensi sumber daya manusia masih cukup memadai dari aspek formalitas tetapi tidak berbanding lurus secara substansi. Karena itu perlu pemetaan pegawai dalam penempatannya
2. Mutu Perguruan Tinggi Swasta Lingkup Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IX, secara umum sudah memadai. Hal ini disebabkan karena sistem kaderisasi sudah dibangun pola sesuai dengan regulasi, selain itu sistem rekrutmen tenaga dosen dan tenaga pendidikan telah dilakukan dengan baik. begitu pula pada aspek kelembagaan masih dalam keadaan normal dan under control. Namun lemah pada sumber dana dan fasilitas.

3. Dalam rangka peningkatan kapasitas Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dalam memfasilitasi peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta, dibutuhkan sistem kelembagaan yang kuat melalui empat aspek utama yaitu Organisasi yang memiliki kewenangan yang kuat, Sumber Daya Manusia yang berkompeten, Sistem Kerja yang stabil serta networking sebagai aspek jejaring dalam mendorong partisipasi stakeholder

Saran-saran

1. Dalam rangka peningkatan pelayanan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi yang berkualitas, maka perlu dilakukan pemetaan pegawai sebagai dasar kebijakan penempatan pegawai sesuai keahliannya termasuk penempatan pegawai fungsional tertentu pada bagian-bagian pekerjaan teknis
2. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, Pegawai perlu didorong dan difasilitasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkala terutama terkait dengan bidang tugas masing-masing
3. Untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam upaya peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta, maka perlu ditingkatkan kewenangan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi sekaligus menjadi lembaga perwakilan kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi di wilayah masing-masing
4. Diperlukan sinergitas antara Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dengan Perguruan Tinggi Swasta, terutama terkait dengan kesamaan visi misi dalam pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas
5. Penelitian ini perlu dikembangkan dimasa mendatang terutama menganalisis sejauhmana peran Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah secara langsung pada peningkatan mutu Perguruan Tinggi Swasta

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin 2014 Efektivitas Peningkatan Mutu Program Studi (Studi Kasus pada Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SGD Bandung. UIN Suna Gunung Djati Bandung.
- Barry, Michael ,2006, Human Resource Management, Published: McGrawHill Chio.
- Berry, Wasten, 2012. Human resources Mangement and Organization. Ninth Edition. Upper Saddle River, Prentice Hall, Hall, New Jersey
- Berg, K., Wright, J. L., & Frpc, C.2016. The Patologi dari Chronic Obstructive Pulmonary Disease. 140 (C), 1423–1428.

- Borrero, (2008). Glencoe Science: Earth Science. Geology, the Environment, and the Universe. New York: Mc Graw Hill Company.
- Boulter N., Dalziel M, dan Hill J.2006. People and Competencies, Bidlles,
- Gaventa, John dan Valderama, Camilo. 2019. Participation, Citizenship and Local Governance. Background note prepared for workshop on Strengthening participation in local governance Institute of Development Studies,
- Gibson, 2007, Organisasi dan Perilaku Struktur, Yogyakarta. BPPE-UGM Press.
- Ginty, Sue, 2003, The literature and theories behind community capacity building, In: Sharing Success: an Indigenous perspective. VIC, Australia: Common Ground Publishing, pp. 65-93
- Godwin Ihomeje. 2020. Capacity Building and Public Service Delivery in Nigeria: A Critical Appraisal. Journal of Public Policy and Administration Research. Vol.10. (40). pp.60-65
- Grindle, M.S. 1997, Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries. Harvard Institute for International Development. Boston.
- Goodman, 2008, Identifying and defining the dimensions of community capacity to provide a basis for measurement', Journal Health Education & Behavior,
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hendy. Tannady, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Expert.
- Heni dkk. 2018. Capacity Building Toward Global Competitiveness. Journal of Management Info Vol.5, (3). pp. 8-11
- Irene Astuti Dwiningrum, 2017. Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan, Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Joben, Y. 2022. Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Ability: Journal of Education and Social
- Kerr, C. 2005. The Uses of the University. Fourth Edition. Cambridge: Harvard University
- Kotler & Keller. 2006. Manajemen Pemasaran, Edisi 12 jilid 1, Terjemahan (Molan Benyamin). Indonesia: PT. Indeks.
- Leavitt, H. J. (1978). Psikologi manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Marihot, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia (pengadaan, pengembangan, pengembangan, dan peningkatan produktivitas pegawai Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia,
- Mathis & Jackson, 2021. Manajemen SDM. Jakarta Salemba Empat
- Matutina. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Milen 2014. Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas. Diterjemahkan secara bebas.

- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Merrill, Charles E. (2020). *Business Policy and Strategic Management*. Columbus, Ohio: Bell & Howell Company. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Salim Bahresisy, 2020. *Terjemah Riyadhus Shalihin*, Bandung: Al-Ma'arif
- Satori Djam'an dkk 2013. Model pengembangan kapasitas manajemen sekolah (school capacity building) untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol XVIII. (1). pp. 184-192